

الأمن الوظيفي ودوره في كفاءة الموظفين: دراسة ميدانية في جامعة السليمانية

توانا فريدون حسين

قسم الاجتماع/كلية العلوم الإنسانية/جامعة السليمانية/العراق

twana.husein@univsul.edu.iq

تاريخ نشر البحث: 2022 / 11 / 15

تاريخ قبول النشر: 2022/9/1

تاريخ استلام البحث: 2022/8/13

المستخلص

تركز الدراسة على أثر الأمن والاستقرار في مكان العمل في إظهار كفاءة الموظفين، ثم ما هي العوامل التي تزيد من كفاءة الموظفين وتلك التي تضعفها. السؤال الرئيسي للبحث هل للأمن الوظيفي أثر في كفاءة الموظفين؟ لأنه في سياق العمل الرسمي يعد الأمن الوظيفي هو الأساس الأكثر أهمية لنجاح العمل الوظيفي أو العكس، لذلك فإن مشكلة البحث هي إجابة السؤال أعلاه ومحاولة الإجابة عليه بالأساليب الميدانية للبحث. أما بالنسبة لأهداف البحث فقد حدد الباحث أربعة أهداف ويحاول مناقشتها بالخطوات الميدانية للبحث؛ الهدف الأول: يسعى لمعرفة آراء الموظفين عن مستقبلهم الوظيفي واعتمادهم على وظيفتهم مصدرا رئيسا لكسب الرزق. الهدف الثاني: يتعلق بأثر توفير متطلبات الوظيفة في زيادة المهارات الوظيفية. والهدف الثالث: يحاول التعرف على التأخير في توزيع الرواتب في مواعيدها ما إذا كان يؤثر على التدهور في المهارات الوظيفية أم لا. الهدف الرابع: يسعى إلى تحديد ما إذا كان تعليق الترقيات يساهم في تراجع مهارات الموظف أم لا. الجدير بالذكر أن البحث وصفي واستخدم أسلوب المسح الاجتماعي بطريقة العينة، وأخذ عينة مقصودة من 100 موظف في جامعة السليمانية من الجنسين، أما أدوات البحث فقام الباحث ببناء مقياس ليكرت الخماسي. واعتد على البرنامج الإحصائي SPSS بالاستعانة بالأساليب الإحصائية: الوسط الحسابي، الانحدار لتحليل البيانات واختبار الأهداف. إذ أظهرت النتائج وجود أثر معنوي للأمن الوظيفي في كفاءة الموظفين، زيادة على وجود فروق معنوية لأثر الأمن الوظيفي في زيادة الرغبة في العمل لدى الموظفين. ووجود فروق معنوية بتأثير تأخر توزيع الرواتب تؤدي إلى تراجع مهارات الموظفين.

الكلمات الدالة: الأمن الوظيفي، الدور، الكفاءة، الموظفين.

Career Security and its Role in Employees' Efficiency: A Field Study at the University of Sulaimani

Twana Faraidoon Husein

Department of Sociology/College of Humanities Science/University of Sulaimani/Iraq

Abstract

The study focuses on the role of security and stability in the workplace in demonstrating the efficiency of employees, and then what are the factors that increase the efficiency of employees and those that weaken it. The main question of the research is whether career security plays a role in the efficiency of employees because, in the context of formal work, career security is the most essential basis for the success of career work or vice versa, so the research problem is to answer the above question and try to answer it through field methods of research. As for the objectives of the research, the researcher has identified four

objectives and tries to discuss them through the field steps of the research. The first objective seeks to know the opinions of employees about their future career and their dependence on their career as a main source of livelihood, The second objective relates to the role of providing career requirements in increasing career skills, and The third objective attempts to identify the delay in distributing salaries on time, whether it affects the deterioration in career skills or not. The fourth and final objective seeks to determine whether the suspension of promotions contributes to the decline in employee skills or not. It is worth noting that the research is a descriptive research and the social survey method was used in the sampling method. An intended sample was taken from 100 employees of the University of Sulaimani of both sexes. For the research tools, the researcher built a five-point Likert scale. The SPSS statistical program also relied upon using the statistical methods: of arithmetic mean, and regression to analyze data and test objectives. The results showed a significant effect of career security on the efficiency of employees, in addition to the presence of significant differences in the role of career security in increasing the desire to work among employees.

Keywords: career security, role, efficiency, employees.

1. المقدمة

الموارد البشرية من أهم المصادر التي تعتمد عليها كل مؤسسة، بغض النظر عن وظيفتها أو جنسها، للحفاظ على المؤسسة واستدامتها، لذلك فإن الاهتمام بهذا المورد المهم ينعكس في حمايته واكتساب الثقة ليشعر بالسلام والأمن التام في مهنته، وهناك عدة طرق لتحقيق هذا الاستقرار أبرزها: توفير بيئة عمل مناسبة يجب أن يكون لها مظهر الاستقرار والراحة التامة في العمل، واستخدام الأساليب العادلة في ما يتعلق بدفع الرواتب والترقيات وجميع الحقوق الوظيفية الأخرى، وهذا يعتمد على عدد من الإجراءات القانونية لضمان استحقاق الموظفين لهذه الحقوق، كل هذه الحقوق تشعر الموظف بأنه عضو نشط في مكتبه ومؤسسته وأن منصبه الوظيفي محمي بموجب القانون، ومع ذلك إذا انتهكت هذه الحقوق ولم تحم، فلن يشعر الموظف بالراحة والسلام وسيشعر بأنه شخص مهمل في مكتبه، كل هؤلاء يجتمعون في مسمى الأمن الوظيفي، ولهذا الأمان أثر مهم في كفاءة الموظفين كالاتزام بمكتبه، مما يعني أنه كلما زاد شعور الموظفين بالأمان الوظيفي والاستقرار في مؤسسته، ارتفع مستوى الالتزام، ومع ذلك عندما يشعر الفرد بالخوف والقلق على مستقبله ويكون غير مرتاح في مؤسسته أو مكان عمله، فإنه يحاول البحث عن موقع لإيجاد السلام والتحرر من هذا القلق.

يعد الأمن الوظيفي من أهم ركائز النجاح في أية مؤسسة كانت فلا توجد مؤسسة ناجحة ذات إنتاجية مرتفعة إلا كان الأمن الوظيفي سببا في نجاحها. وتقوم فكرة الأمن الوظيفي على رفع درجة الطمأنينة لدى الموظفين على مستقبله الوظيفي، وإنهاء جميع صور القلق على ذلك المستقبل، إذ يترك القلق من فقدان العمل آثارا سلبية على صحة الفرد، تعادل الأذى الذي تسببه أمراض مثل ارتفاع ضغط الدم وأضرار التدخين، موضحة أن الإجهاد الناجم عن فقدان الأمن الوظيفي يمكن أن يكون مميتاً، ويسبب حالات مرضية قد تقصر العمر.

المؤسسة عبارة عن نسق أو بناء اجتماعي يتكون من عدة عناصر مادية وبشرية، تعد الركيزة الأساسية لها، فهي تحتوي على مبان وآلات وتجهيزات وتشمل العنصر البشري من أفراد وجماعات يتفاعلون مع بعضهم لأداء الوظائف اللازمة لبقاء واستمرار المؤسسة، وذلك لا يكون إلا بتوفير الأمن الوظيفي للموظف، الذي يتمثل في مختلف

أبعاد الضمان الاجتماعي والصحي والمنافع الوظيفية، إذ تخلق الأمور استقرارا نفسيا وتساهم برفع الروح المعنوية للأفراد، وتؤدي إلى تحسين الأداء.

لذلك تحاول الدراسة توضيح أثر الأمن الوظيفي في كفاءة الموظفين بناء على استمارة الاستبيان الموجه لعينة الدراسة. ولا شك في أن الموظفين يوظفون بموجب عقد قانوني يحدد واجباتهم وحقوقهم، ومن أهم حقوقهم الأساسية توفير راتب شهري وترقية وظيفية، وكلاهما من أهم سمات الأمن الوظيفي ولهما أثر كبير في كفاءة الموظفين. بمعنى آخر، إذا حرمت هذه الحقوق من الموظفين فستكون هناك مشاكل على حياتهم الخاصة والوظيفية ونخفي مهاراتهم؛ لأنه لن يكون هناك تشجيع إيجابي ولن يشجع الموظفين على حب عملهم والوفاء بواجباتهم بإخلاص.

2. الفصل الأول/ الجانب النظري

عناصر البحث وتعريف المصطلحات

المبحث الأول/ عناصر البحث

1.1. مشكلة البحث Research problem

يعد الأمن الوظيفي موضوعا مهما في مجال علم الاجتماع التنظيمي الذي يركز على طبيعة الأمن الموجود في أماكن العمل، لذلك، فإن السؤال الأساسي لهذه الدراسة هو إلى أي مدى يلعب الأمن الوظيفي دورا في كفاءة الموظفين؟ من جهة تجري الباحث دراسة علمية لتجد إجابة هذا السؤال لترى كيف تعمل متغيرات الدراسة مع بعضها البعض. من ناحية أخرى، تعد كفاءة الموظفين قضية مهمة في تنظيم العمل تتأثر بشكل مباشر بالأمن الوظيفي. لذلك تحاول هذه الدراسة تحليل القضايا المتعلقة بالسلامة الوظيفية وتنعكس في النهاية على كفاءة الموظفين وتؤثر عليه.

2.1. أهمية البحث The importance of research

كل بحث علمي له أهميته الخاصة حسب المجال الذي يجري فيه البحث، وهذا البحث الذي يدخل في مجال علم اجتماع التنظيم له أهميتان هما الأهمية النظرية والعملية.

1- الأهمية النظرية للبحث: يركز هذا البحث نظريا على شرح عدد من المفاهيم منها: الأمن، الوظيفة، الأثر، المهارات، الموظفين. تعرف جميعها وتقدم بالتفصيل، لذا فإن الأهمية النظرية للبحث هي جمع عدد من المصادر العلمية واستخدامها لتقديم المفاهيم التي ينوي الباحث العمل عليها في البحث.

2- الأهمية العملية للبحث: بما أن هذا البحث هو بحث ميداني، فمن الأهمية العملية جمع معلومات ميدانية عن عينة من المبحوثين من الموظفين في جامعة السليمانية وسيقوم الباحث بذلك عبر استمارة الاستبيان. يعد إجراء البحث الميداني عملية مهمة في البحث وخاصة في علم الاجتماع؛ لأن الباحث لا يقتصر على الأطار النظري والمصادر والنظرية، بدلا من ذلك يقترب ويشعر ويتصرف في موضوعه بطريقة ميدانية للحصول على معلومات دقيقة من العينة الذي ينوي البحث فيه، لذلك يبدو أن الجانب الميداني من هذا البحث له مهمة خاصة أن يقوم

الباحث بجمع بعض المعلومات ثم تحليلها وتقديمها حتى يتمكن الباحثون اللاحقون في هذا المجال من استخدامها كخلفية علمية.

3.1. أهداف البحث Research aims

تعد أهداف البحث خطوة أساسية في كل بحث علمي؛ لأنها توجه الباحث نحو المسارات التي تحددها الأهداف لذلك وضع الباحث بعض الأهداف لتحقيق أغراض البحث. وقبل أن نصل إلى تحديد الأهداف، علينا أن نسأل ما هي العوامل في تحقيق الأمن المهني؟ كيف يمكن للمنظمة تعزيز الأمن الوظيفي؟ وكيف يمكن للمنظمة فهم مشاكل الموظفين لضمان الأمن الوظيفي القوي في مكان العمل؟ كيف وبأية آليات للاستجابة لمطالب الموظفين في مكان عملهم ومراعاة مطالبهم لتحسين مهاراتهم وزيادة إنتاجيتهم في نهاية المطاف في مكان عملهم. أهداف هذه الدراسة هي:

- 1- التعرف على آراء الموظفين حول مستقبلهم الوظيفي واعتمادهم على وظيفتهم مصدرا رئيسا لكسب الرزق.
- 2- معرفة دور توفير متطلبات العمل في زيادة مهارات الموظف.
- 3- التعرف على تأثير تأخر توزيع الرواتب في الوقت المحدد على تراجع مهارات الموظفين.
- 4- التعرف على دور تعليق ترقية الموظفين في تراجع المهارات الوظيفية.

المبحث الثاني/ تعريف المصطلحات

1.1. الأمن الوظيفي Career Security

من حيث المصطلح، يشير الأمن الوظيفي إلى شعور الموظفين بالأمان بشأن مصدر دخله والاستقرار في وظيفته، وتجنب النزاعات الوظيفية وضغوط العمل، يعرف (أونيل وسيفاستوس) مفهوم الأمن الوظيفي بأنه: مرتبط بفقدان الوظائف، والأمن مرتبط بالتغييرات في الوظائف، ويرتبط الأمن أيضا بتهميش الموظفين، أي التهميش من الإدارة، خاصة عندما يتعلق الأمر بصنع القرار، ويرتبط الأمن أيضا ببقاء المؤسسة [1:ص48]. يشير الأمن الوظيفي أيضا إلى شعور الموظفين بالأمان والحب لمؤسسته مقابل تلبية احتياجاته من مؤسسته، يعتمد الشعور بالأمان على قدرة الشخص على الشعور بالأمان العقلي وتأمين راتبه في المستقبل، وفي النهاية الشعور بالاستقرار الوظيفي. [2:ص413]

التعريف الإجرائي لمفهوم الأمن الوظيفي: الغرض منه الاستقرار والاستمرارية والأمن للعمل وضمان الحقوق الوظيفية للموظفين لكسب لقمة العيش.

2.1. الدور The role

يعرف قاموس ويبستر الدور بأنه الجزء الذي يؤديه الشخص في منصب معين [3: ص862]، ويرى فريدريك معتوق الدور في قاموس علم الاجتماع أن الدور الاجتماعي قد أدى في علم الاجتماع إلى عدة مناهج منهجية مختلفة نوعا ما، على الرغم من أن لها نفس الاتجاه في علم الاجتماع وعلم النفس، وعلى المستوى المجتمعي الدور هو؛ نموذج سلوكي يحتذى به لجميع من لهم نفس الوضع الاجتماعي (أرباب العمل، المزارعون، رجال الأعمال، المعلمون، إلخ) [4: ص286].

ومع ذلك يمكن تعريف الدور الاجتماعي بأنه: السلوك الذي يمكن التنبؤ به للشخص الذي يلعب الدور ويتولى منصبا اجتماعيا، أي إن الدور يعكس الموقف الرسمي الذي اكتسبه الفرد وفي نفس الوقت من المتوقع أن يتنبأ الفرد والمجتمع بالتصرف وفقا لموقفه، ومع ذلك فهو سلوك يحمل شرعية قانونية واجتماعية ويتسق مع قيم المجتمع [5]: ص253.

التعريف الإجرائي لمفهوم الدور: وهو الدور الرسمي الذي يقوم به موظفو جامعة السليمانية بحسب وظائفهم المهنية ويؤدونها الذي يتم تنظيمه لهم وفق القوانين والضوابط.

3.1. الكفاءة The Performance

الكفاءة هي أحد أهم المصطلحات التي يحاول كل مدير تحسينها، بغض النظر عن المنصب والمستوى التنظيمي، ومع ذلك لم يتفق الباحثون حتى الآن على مفهوم دقيق للمصطلح، ومن الناحية اللغوية تأتي الكفاءة من الكلمة اللاتينية **Performare** وتعني إعطاء شيء ما بشكل كامل، ومن الكلمة الإنجليزية **Performance**، وتعني إكمال المهمة أو كيفية تحقيق أهداف المنظمة [6:ص86]. وتعرف بأنها "طريقة القيام بأشياء معينة لتحقيق أهداف المؤسسة" [7:ص1]. ويعتقد البعض أن الكفاءة تمثل الطريقة التي تستخدم بها وحدة الإنتاج مواردها المادية والبشرية لتحقيق أهدافها المحددة [8:ص9].

التعريف الإجرائي لمفهوم الكفاءة: يشمل كافة الجهود التي يبذلها موظفو جامعة السليمانية لأداء واجباتهم وفق القوانين ومبادئ توجيهية العمل.

4.1. الموظفون Employee

ينص قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 وتعديلاته على أن الموظف هو: أي شخص يعين في وظيفة دائمة في الموظفين الدائمين [9:25]. ويذكر الدليل الإرشادي للسلوك الوظيفي لموظفي القطاع العام في إقليم كردستان العراق في المادة الأولى النقطة الثانية أن الخدمة العامة واجب وطني وخدمة اجتماعية تهدف إلى المصلحة العامة وخدمة الأفراد في المنطقة وفق القوانين المعمول بها [10:ص1].

التعريف الإجرائي لمفهوم الموظفين: يشير إلى موظفي جامعة السليمانية من كلا الجنسين الذين يؤدون عملهم الوظيفي في أقسام المختلفة بالجامعة.

3. أنواع الأمن الوظيفي: للأمن الوظيفي مجموعة من الأنواع تتمثل بـ:

أ. أمن المنظمة : هو شعور القائمين على إدارة المنظمة أن العاملين بها يرغبون في البقاء، وفي حالة مغادرتهم، فإن المنظمة ستحتفظ بموظفين أفضل منهم، ويتحقق ذلك برضا العاملين عن العمل، وأمن المنظمة ذو علاقة وثيقة إيجابية بالحد من دوران العمل.

ب. الأمن الحافز : هو أدنى درجات الأمن الوظيفي، الذي إذا تحقق فإنه يحفز الموظف لمزيد من الأداء، وهو الأمن مقابل الأداء، بمعنى أن الموظف بأدائه الجيد هو الذي يحقق لنفسه الأمن الوظيفي، فإذا قصر فإنه يكون عوضه للفصل من الوظيفة.

ج. الأمن الطبيعي : هو درجة متوسطة من الأمن الوظيفي، يكون للموظف فيها عهد على المنظمة أنها لا تتخلص منه، وعندها يشعر الموظف بوجود انتماء بينه وبين المنظمة، وهو درجة متوسطة بين الأمن الحافز وأمن الاستمرار.

د. أمن الاستمرار : وهو أعلى درجات الأمن الوظيفي، وهو شعور الموظف بأن المنظمة لا يمكن أن تستغني عنه [11]: ص12].

إن من الأنواع المختلفة للأمن الوظيفي ندرك أن الأمن مهم لمكان العمل لأن الموظفين يتأثرون بشكل مباشر ببيئة العمل ويجب أن يتفاعلوا وفقاً للتأثيرات التي تحدث من حولهم، لذا فإن جميع أنواع الأمن الوظيفي الأربعة مهمة جداً لأن كل منها يؤثر على الموظف بطريقة معينة.

1.1 عناصر الأمن الوظيفي:

أ- الأجور: هو مقابل (نقدي) عن قيمة الوظيفة التي يشغلها الفرد، وهناك مفاهيم مرتبطة بالأجر يحسن التفريق بينها، ومن أهم المفاهيم والمصطلحات المرتبطة بالأجور ما يلي:

- المرتب: هو ما يحصل عليه الموظف ويصرف له شهرياً في الغالب.
- الأجر: هو ما يحصل عليه العامل ويصرف يومياً أو أسبوعياً.

إلا أن التفرقة بين المرتب والأجر قد اختفت تقريباً، وأصبح اللفظان مترادفين، وأنهما مقابلان لقيمة الوظيفة التي يشغلها الفرد.

- إجمالي الأجر: هو ما يستحقه الفرد من أجر مقابل للوظيفة قبل خصم أي استقطاعات.
- صافي الأجر: هو عبارة عن الأجر بعد خصم الاستقطاعات أي هو الأجر الذي يستلمه الفرد في يده وتتمثل الاستقطاعات التي تخصم من الأجر في الضرائب ونصيب الفرد من التأمينات المختلفة.
- الأجر النقدي: هو المقابل النقدي لقيمة الوظيفة والعمل المكلف به الفرد.
- الأجر العيني: هو مقابل غير مادي يظهر في شكل خدمات تقدمها الشركة للفرد، ومن أمثلتها الرعاية الطبية، العلاج، المواصلات، السكن، الملابس، وجبات الطعام أثناء العمل [12:ص273].

لذلك يمكننا أن نفهم مدى أهمية الأجور للموظفين؛ لأنها أقوى حافز للعمل للاستقرار والاحتفاظ في مكان العمل؛ لأنها المصدر الرئيس لكسب الرزق والدخل الأساسي للموظف الذي يتقاضى في شهر مقابل الخدمة التي يقدمها في مكان عمله، لذا فإن تعديل الأجر وخفضه وتأخيرها يؤدي إلى ضرر كبير للموظف ومكان العمل.

ب- الإشراف: هو عبارة عملية تعليمية أو تدريبية تهدف إلى تنمية وتحسين الموارد البشرية، حيث يعرف هذا المعنى بأنه: عملية تعليمية بواسطتها يساعد قادة الجماعات عن طريق مشرف ليتعلموا وينموا ويطوروا ويحسنوا مهاراتهم، بما يتفق مع احتياجاتهم وقدراتهم بغرض الوصول بالجماعات إلى أفضل المستويات الممكنة بما يتفق مع أغراض المنظمة وأهدافها [13:ص15]. هذه العملية هي ممارسة مهمة للغاية في مجال السلامة الوظيفية؛ لأن الموظفين يحتاجون دائماً إلى التنظيم والإشراف من مدير الدائرة للقيام بعملهم وفق سياسة الدائرة وعدم تقسيمهم وإهدار قدراتهم، وهذا هو السبب في أن موضوع المشرفين يؤخذ في الاعتبار في جميع الدوائر والإدارات المختلفة ويتم العمل عليه بجدية؛ لأنه عامل مهم في الحفاظ على الأمن الوظيفي.

ج- الرقابة: هي وظيفة أخرى من وظائف الإدارة، وتعني باختصار قياس أداء المرؤوسين وتصحيحه لغرض التأكد من أهداف المشروع والخطط الموضوعية لبلوغها قد تم تحقيقها، ولهذا فإن الرقابة تتعلق بوضع هدف الأداء وقياسه، ومن ثم فالمراقبة عبارة عن مقارنة الأداء الفعلي في المنظمة مع الأداء المعياري الذي تكون المنظمة قد وضعتة أصلاً لتزويد المدير بالمعلومات الميدانية الضرورية لتعديل الانحرافات التي قد تظهر خلال التطبيق ولتقييم الاستراتيجية المنفذة ويتطلب ذلك مراجعة دورية للأعمال وإعطاء الوقت الكافي لتقييم الخطة مع ملاحظة الانحرافات فيه، وكذلك يتوجب ربط المنظمة مع البرامج المختلفة [14:ص23]. من هذا التعريف يمكننا أن نرى أن الإشراف وظيفة إدارية مهمة يشعر فيها الموظف أن عمله الوظيفي يخضع للإشراف من مشرفه ويحاسب إذا ارتكب أخطاء إدارية. تهدف هذه العملية إلى الحفاظ على الأمن الوظيفي وجعل الموظف يشعر أن هناك نظاماً مطبقاً للتصرف بشكل احترافي وفقاً للمعايير الموضوعية والعمل على تحقيق أهداف دائرته.

4. الدراسات السابقة

الدراسة الأولى:

هذه الدراسة قام بها "خالد أحمد الصرايرة"، بعنوان: الإحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم (2009). هدفت الدراسة إلى تعرف درجة الإحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية، وبيان علاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم. تكون مجتمع الدراسة من جميع رؤساء الأقسام الأكاديمية وعددهم (314). شملت العينة التي تم اختيارها (85) رئيس قسم. وتحقيقاً لأهداف الدراسة، تم استخدام: استبانة الإحساس بالأمن، واستبانة الأداء الوظيفي اللتين طورهما الباحث. بينت النتائج أن درجة الإحساس بالأمن لدى عينة الدراسة كانت مرتفعة، إذ بلغت (4,0505) درجة. وأن مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في أقسامهم كان مرتفعاً، إذ بلغ (3,77) درجة من (5). وتبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإحساس بالأمن والأداء الوظيفي فبلغت قيمة معامل الارتباط (0,54)، وهي علاقة دالة إحصائياً [15:ص2].

الدراسة الثانية:

هذه الدراسة قام بها "آية عبدالقادر ابراهيم صرصور"، بعنوان: دور الأمن الوظيفي في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بجامعة الأقصى في قطاع غزة. قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال من كلية التجارة في الجامعة الإسلامية - غزة (2015). هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة الأمن الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين في جامعة الأقصى بقطاع غزة، وتحديد دور الأمن الوظيفي في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية، وهدفت الدراسة إلى الكشف عن فروق في آراء الباحثين تعزى لمتغير الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، ونوع العقد. تم توزيع الاستبانة على (216) من أفراد العينة واسترداد 204 منها. وتمثلت أهم نتائج الدراسة بالآتي:

- 1- مستوى الأمن الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في جامعة الأقصى منخفض (41,60%).
- 2- أكثر ما يشعر الموظف بالأمن الوظيفي أنه متأكد من أنه لن يتعرض للفصل دور مسوغ.

- 3- أكثر ما يقلق أفراد العينة على أمنهم الوظيفي هو عدم حصولهم على الترقيات بناء على ما يقدمونه من عمل.
 - 4- أظهرت النتائج أن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية جاءت متوسطة (71,70%).
 - 5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المستجيبين في بعض مجالات الدراسة تعزى إلى متغيرات الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، ونوع العقد [16:ص11].
- الدراسة الثالثة:

هذه الدراسة قام بها "أنس معن طاهر معروف وآخرون"، بعنوان: الأمان الوظيفي ودوره في خفض دوران العمل في المنظمات التعليمية (2018).

تهدف الدراسة إلى التعريف بمفهوم الأمان الوظيفي ودوران العمل في الجامعات، ثم إبراز حقيقة إسهام الأمان الوظيفي في خفض معدلات دوران العمل التي تعاني منه المنظمات التعليمية. أما بالنسبة لأهمية البحث دراسة فواقع الجامعات التي لها دوران عمل هائل بإجراء المقابلات المهيكلية مع أعضاء هيئة التدريس ومعرفة تأثير الأمان الوظيفي على دوران العمل في الجامعات محل الدراسة. في هذه الدراسة تم اختيار عينة من أعضاء هيئة التدريس والموظفين من الجامعات الأهلية الموجودة في أربيل وهي: (جامعة نولج، جامعة البيان، جامعة جيهان). بالنسبة لجمع المعلومات والبيانات تم الاعتماد في الحصول على البيانات الخاصة بالجانب النظري على ما تيسر من الكتب والمجلات العالمية، أما الجانب التطبيقي تم إجراء مقابلات مهيكلية مع الأفراد الذين غادرو الجامعة لمعرفة السبب الحقيقي لدوران العمل وبسبب تنوع البيانات والمعلومات المطلوبة لتحقيق أهداف البحث ولذا تتطلب الأمر استخدام أكثر من أداة لهذا الغرض وعلى النحو الآتي:

- المقابلات الشخصية.
 - التقارير المجلات الرسمية التي تصدر من الجامعات.
 - في النهاية توصل البحث إلى جملة من الاستنتاجات يمكن توضيحها بالآتي:
 - إصلاح سلم الرواتب بشكل عام في الجامعة بما يتناسب مع عدد ساعات العمل والمنصب الإداري واللقب العلمي.
 - إجراء اصلاحات وتعديلات تكون حسب السياقات الجامعية: تحديد نصاب اسبوعي يكون بالمستوى المطلوب، وإنشاء مجلة علمية رصينة سنوية دورية محكمة للجامعة لنشر البحوث وبراءات الاختراع [17:ص285].
- الدراسة الرابعة:

هذه الدراسة قامت بها "هالة عبد المنعم أحمد سليمان وأشرف عبد التواب عبد المجيد"، بعنوان: الأمان الوظيفي وعلاقته بالأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر - القاهرة (2020).

تهدف الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الأمان الوظيفي والأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية للبنين جامعة الأزهر القاهرة، والكشف عن الفروق في استجاباتهم حول درجة الأمان الوظيفي ومستوى الأداء الأكاديمي تبعاً لمتغيري الوظيفة وعدد سنوات الخبرة، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي

وأداته الاستبانة لجمع البيانات، ويتكون مجتمع الدراسة من (301) عضواً، وتكونت عينة الدراسة من (185) فرداً بنسبة (61,46%) من المجتمع الأصلي.

وخرجت الدراسة بالنتائج التالية:

- جاء المتوسط العام للأمن الوظيفي ككل بدرجة تقدير متوسطة، واحتل بعد "الأمن الأخلاقي" المرتبة الأولى وبدرجة تقدير عالية، تلاه في المرتبة الثانية بعد "الأمن الأيديولوجي" وبدرجة تقدير متوسطة، وجاء في المرتبة الثالثة وقبل الأخيرة بعد "الأمن السياسي" وبدرجة تقدير متوسطة، وجاء في المرتبة الرابعة والأخيرة بعد "الأمن الاجتماعي" وبدرجة تقدير متوسطة.

- جاء المتوسط العام للأداء الأكاديمي بدرجة تقدير عالية، واحتل بعد "التدريس" المرتبة الأولى وبدرجة تقدير عالية، تلاه في المرتبة الثانية بعد "البحث العلمي" وبدرجة تقدير عالية، وجاء في المرتبة الثالثة والأخيرة بعد "خدمة المجتمع" وبدرجة تقدير عالية.

- وجدت علاقة ارتباطية طردية (قوية) دالة إحصائياً بين درجة الأمن الوظيفي وبين مستوى الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية للبنين جامعة الأزهر القاهرة [18:ص602].

إذاً قارنا هذه الدراسة بالدراسات السابقة فيمكننا القول أن كل دراسة من الدراسات الأخرى قد ربطت الأمن الوظيفي بمتغير معين، ربطت الدراسة الأمن الوظيفي بمهارات الموظفين وقد ملأت الفجوة في هذه الدراسة أنه لا يوجد بحث قد عمل بالفعل على الأمن الوظيفي ودوره في مهارات الموظفين، ولكنهم عملوا في مجالات مختلفة، لذلك يمكن لهذا البحث سد هذه الفجوة في مجال علم اجتماع التنظيم.

الفصل الثاني/ طرق البحث وإجراءاته

المبحث الأول: الخطوات الميدانية للبحث

1.1. منهجية البحث: المنهجية هي أداة يمكننا عبرها الوصول إلى حقيقة أو مجموعة من الحقائق في أي موقف في المواقف ومحاولة اختبار هذه الحقائق للتأكد من أنها على صواب في موقف آخر وتعميمها لتحقيق ما يسمى النظرية [19:ص23]. هذا البحث هو بحث وصفي لذلك نستخدم منهج المسح الاجتماعي بطريقة العينة؛ لأنه يتناسب مع طبيعة موضوع البحث.

- منهج المسح الاجتماعي Social Survey Method

إنها طريقة علمية محددة لإيجاد العلاقات بين المتغيرات ومحاولة منظمة لتحليل وتفسير وتسجيل وجمع المعلومات عن مجموعة أو منطقة معينة باستخدام المقابلات أو أي أداة بحث أخرى [20:ص67]. بالإضافة إلى كونه طريقة بحث، فإن المسح الاجتماعي هو طريقة للبحث الاجتماعي الذي يبحث في ظاهرة اجتماعية أو يبحث في منطقة ذات أبعاد مختلفة تماماً.

2.1. مجتمع البحث: يعد التعرف على مجتمع البحث من أهم الأساليب المستخدمة في البحث الاجتماعي ويجعل الباحث حريصاً في تنفيذ خطوات البحث [21:ص112]. مجتمع هذا البحث هو جامعة السليمانية - إقليم كردستان - العراق.

3.1. عينة البحث: عينة البحث هي عينة غير احتمالية مقصودة، ويستخدم الباحث هذه الطريقة عندما يعتقد أن الحالات التي تم تحديدها ستحقق الغرض من البحث [22:ص35]. لذلك عمد الباحث إلى توزيع عدد من موظفي جامعة السليمانية لمعرفة مدى الدور الذي يلعبه الأمن الوظيفي في كفاءة الموظفين.

4.1. أدوات جمع البيانات: الاستبيان: أحد أدوات جمع المعلومات عن عينة البحث، ومن ثم جمع الكثير من المعلومات التي تسمح بتعميمها، والاستبيان جزء مهم من عدد من الأدوات المنهجية في البحث الاجتماعي [23:ص117]. تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي في هذه الدراسة. لقد استقينا لهذا البحث في صياغة بعض أسئلة متعلقة بالأمن الوظيفي [11:ص64-66].

5.1. مجالات البحث

أ- المجال المكاني: يغطي نطاق هذه الدراسة جامعة السليمانية.

ب- المجال البشري: منسوبي جامعة السليمانية من الجنسين.

ج- المجال الزمني: هي المدة التي أجريت فيها الدراسة من 2022/7/9 إلى 2022/8/10

6.1. أدوات إحصائية:

استخدم الباحث برنامج SPSS الإحصائية والاستعانة بالأساليب الإحصائية مثل: النسبة المئوية، المتوسط

الحسابي، تحليل الانحدار وتحليل التباين.

المبحث الثاني: نتائج البحث الميداني

جدول (1): التكرارات حسب الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، مدة العمل

الجنس	انثى		ذكر		
	50		50		
العمر	أكبر من 45		36 إلى 40	31 إلى 35	26 إلى 30
	15	12	26	27	20
الحالة الإجتماعية	أرمل		مطلق	متزوج	اعزب
	6		12	52	30
المستوى التعليمي	دبلوم		الإعدادي	المتوسط	الإبتدائي
	41	24	13	15	7
مدة العمل بالجامعة	أكبر من 15 سنوات		11 إلى 15 سنوات	6 إلى 10 سنوات	١ إلى 5 سنوات
	17		17	27	39

الجدول رقم (1) يحتوي على جميع متغيرات الدراسة وفي ما يتعلق بجنس عينة الدراسة تم استخدام 50 ذكر و 50 أنثى بالتساوي؛ لأن عينة البحث هي عينة هادفة وقد حددت الباحث 100 موظف وموظفة من كلا الجنسين في جميع وحدات جامعة السليمانية عينة للبحث. أما المتغير الثاني وهو عمر العينة فقد تراوحت الأعمار ما بين

26-45 سنة فأكثر، كان أعلى تكرار للعمر لعينة الدراسة هو 27 شخصا تتراوح أعمارهم بين 31 و37 عاما، الحد الأدنى للعمر تتراوح بين (41-45) سنة وعددهم 12 موظفا. يشير العمر الأكثر تكرارا إلى أن الموظفين يتمتعون بقدر كبير من الطاقة والقدرة الفكرية؛ لأنه السن الأنسب للعمل وسن النضج وأكثر نشاط عقلي. المتغير الثالث الخلفية الاجتماعية، وجد أيضا أن غالبية أفراد عينة الدراسة كانوا متزوجين وعددهم 52 موظفا، والذين ماتوا عزابا يشكلون أصغر وحدة في العينة وعددهم 6 موظفين.

لذلك فإن المتزوجين هم المتغير الأكثر تكرار وتكمن أهمية هذا المتغير في أن تكوين الأسرة هو الخطوة الأولى في تحمل المسؤولية الاجتماعية للفرد، ثم تنعكس هذه المسؤولية في البيئة الاجتماعية والوظيفية وتساعد على تعزيز قدرة الفرد على مواجهة تحديات الحياة الواقعية والعقبات اليومية التي يواجهها الفرد سواء في الحياة الخاصة أو الأسرية.

أما المتغير الرابع وهو المستوى التعليمي، فإن أصغر وحدات عينة الدراسة هي تلك التي لديها مستواهم التعليمي ابتدائي وعددهم 7 موظفين. ومع ذلك فإن أكبر عدد من الموظفين في عينة الدراسة هم من حملة درجة البكالوريوس وعددهم 41 من مجموع 100 موظف، لذلك يخبرنا هذا المتغير أن الموظفين متعلمون للغاية ويفهمون تماما قوانين وإرشادات العمل الرسمي ويمكنهم تقديم خدمات جيدة؛ لأنهم درسوا لسنوات عديدة وتخرجوا من الجامعة وأعيد توظيفهم، فإن بيئة العمل الاجتماعي أكثر ملاءمة لهم من أولئك الذين قدموا من خارج الجامعة وغير مألوفين بهذه المؤسسة ولم يدرسوا فيها.

بالنسبة للمتغير النهائي وهو سنوات العمل في الجامعة للموظف، كما يبين الجدول أن غالبية الموظفين هم من تتراوح مدة عملهم بين (1-5) سنوات وبلغ عددهم 39 عاملاً، بالنسبة للموظفين الذين مدة خدمتهم ما بين (11-15) سنة عددهم 32 شخصا. لذلك أولئك الذين تم تعيينهم حديثاً الذين تقل أعمارهم عن غيرهم يحتلون المرتبة الأولى في جميع وحدات عينة الدراسة، وتكمن أهمية ذلك في أن لديهم اهتماماً أكبر مقارنة بأولئك الذين خدموا لسنوات عديدة وتكرر عملهم بمرور الوقت.

جدول (2): الوسط الحسابي الليكارتى لجميع الفقرات

ت	الأسئلة	المتوسط الليكارتى	النتيجة	ت	الأسئلة	المتوسط الليكارتى	النتيجة
1	س1	4.05	غالباً	16	س١٦	4.44	دائماً
2	س2	3.72	غالباً	17	س١٧	4.61	دائماً
3	س3	2.92	إلى حد ما	18	س١٨	4.39	دائماً
4	س4	1.93	نادراً	19	س١٩	4.11	غالباً
5	س5	2.99	إلى حد ما	20	س٢٠	4.53	دائماً
6	س6	2.85	إلى حد ما	21	س٢١	4.55	دائماً
7	س7	2.99	إلى حد ما	22	س٢٢	3.68	غالباً
8	س8	1.88	نادراً	23	س٢٣	2.5	نادراً
9	س9	3.33	إلى حد ما	24	س٢٤	2.81	إلى حد ما
10	س١٠	2.27	نادراً	25	س٢٥	3.7	غالباً

11	س ١١	3.24	إلى حد ما	26	س ٢٦	3.17	إلى حد ما
12	س ١٢	2.29	نادراً	27	س ٢٧	3.75	غالباً
13	س ١٣	2.56	نادراً	28	س ٢٨	3.83	غالباً
14	س ١٤	3.32	إلى حد ما	29	س ٢٩	3.48	غالباً
15	س ١٥	2.92	إلى حد ما	30	س ٣٠	3.21	إلى حد ما

جدول (3): معامل ثبات ألفا كرونباخ

الصدق		
عدد الفقرات	معامل الفاكرونباخ	النتيجة
30	0.721	جيد (مقبول)

لإستخراج الثبات بهذه الطريقة استخدم الباحث معادلة ألفا للتناقص الداخلي للعناصر وأخيراً كانت معادلة ثبات المقياس (0.721) مما يدل على أن المعادلة (ثبات جيد) أي أنه مقبول.

دور الأمن الوظيفي في كفاءة الموظفين

لمعرفة دور الأمن الوظيفي في كفاءة الموظفين نستخدم أحد نماذج التحليلات الإحصائية وهو نموذج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين متغير الأمن الوظيفي متغيراً مستقلاً وكفاءة الموظفين متغيراً معتمداً، ونستخدم جدول تحليل التباين (الجدول الأول) لاختبار معنوية نموذج الانحدار كله، ونستخدم الجدول الثاني لاختبار معامل نموذج الانحدار (B_0 , B_1) ومعرفة مدى تأثير الأمن الوظيفي في كفاءة الموظفين.

جدول (4): جدول تحليل ANOVA لنموذج تحليل الانحدار

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	F المحتسبة	F الجدولية *	القيمة الافتراضية
الانحدار	1543.33	1	1543.33	85.86	3.9	0.000 ^b
المديات	1761.51	98	1761.51			
المجموع	3304.84	99	3304.84			
المتغير المستقل: الأمن الوظيفي b.			المتغير المتأثر: كفاءة الموظفين a.			
			*: ف الجدولية (0.05, 1, 98) = 3.9			

الجدول أعلاه هو جدول تحليل التباين (ANOVA) لنموذج الانحدار الخطي البسيط بين المتغير المستقل (Independent Variable) الأمن الوظيفي والمتغير المعتمد (Dependent Variable) كفاءة الموظفين، ويظهر في الجدول بما أن قيمة (ف) المحتسبة تساوي (85.86) وأكبر بكثير من (ف) الجدولية لدرجتين الحريتين (98, 1) عند المستوى المعنوي (0.05) إذن النموذج معنوي، أي يوجد تأثير معنوي لأمن الوظيفي في كفاءة الموظفين.

وكما يوضح الجدول يلعب الأمن الوظيفي دوراً في كفاءة الموظفين؛ لأن الأمن في مكان العمل يوفر بيئة اجتماعية ونفسية مواتية للموظفين وهو حافز قوي للموظفين للابتكار وحب عملهم وتقديم نموذج فريد ونجاح من حيث الجودة؛ لأن إحساس الموظف بالأمان في المهنة دائماً ما يخلق شعوراً إيجابياً ويصبح دعماً كبيراً له لأداء واجباته الرسمية بشكل صحيح وتجنب الفساد والتقصير في عمله.

جدول (5): معاملات تحليل الانحدار

معاملات ^a Coefficients					
النموذج/ الانحدار	معاملات B	الخطأ المعياري	ت المحتسبة	ت الجدولية*	القيمة الافتراضية
ثبات النموذج B ₀	13.9	3.44	4.039	1.984	0.000
الأمن الوظيفي B ₁	0.66	0.071	9.266	1.984	0.000
a. المتغير المتأثر: كفاءة الموظفين					
*ت الجدولية (98,0.05)=1.984					

الجدول أعلاه هو اختبار معامل الانحدار الخطي البسيط بين الأمن الوظيفي وكفاءة الموظفين، ويظهر في الجدول بما أن قيمة (ت) المحتسبة معاملي النموذج (ثابت النموذج B₀ , الأمن الوظيفي B₁) يساوي (4.039) و (9.266) على التوالي أكبر من (ت) المحتسبة مستوى الدرجة الحرة (98) والمستوى المعنوي (0.05) يساوي (1.984) مما يدل ذلك على أن كلا المعاملين معنوي.

بالنظر إلى الجدول يمكن ملاحظة أن معامل الأمن الوظيفي (B₂) هو (0.66)، إذ إن القيمة الإيجابية تعني ذلك أن يكون دور الأمن الوظيفي في كفاءة الموظفين طردياً أي مع زيادة الأمن الوظيفي تزداد مهارات الموظفين والعكس صحيح بمقدار 0.66، مما يعني أن الأمن الوظيفي يلعب دوراً مهماً في مهارات الموظفين.

تشير البيانات الواردة في هذا الجدول إلى أنه كلما ارتفع مستوى الأمن الوظيفي، زادت كفاءة الموظفين في واجباتهم الوظيفية والعكس صحيح، من الناحية الاجتماعية فهذا يعني أن علاقات العمل بين الموظفين داخل أنفسهم من جهة والموظفين مع مديريهم من جهة أخرى إيجابية ستكون إنتاجية وإنجازات العمل الاحترافي أكثر وأفضل إنتاجية وستلعب دوراً رئيسياً في نجاح إدارة مراكز الجامعة بشكل أكثر تقدماً وأسرع وحدثاً، وأن هذا العامل يجعل الموظفين ينظرون إلى عملهم بإيجابية ويحبونه بشدة ولا يظهرون إهمالاً ويتجنبون التأخر عن العمل وتأخير معاملات المواطنين وتراكم الأعمال الوظيفية.

المبحث الثالث: عرض نتائج البحث ومناقشتها:

في هذا المبحث يتم عرض نتائج البحث الميداني حسب أهداف البحث ثم مناقشتها وتقديم بعض التوصيات:

الهدف الأول: الاستقرار والأمن في الوظيفة ودورها في زيادة الرغبة في العمل لدى الموظفين.

جدول (6): تعرف على آراء الموظفين عن مستقبل حياتهم الوظيفية واعتمادهم على وظيفتهم مصدراً رئيساً لكسب

الرزق

س3	أبداً	نادراً	إلى حد ما	غالباً	دائماً	الوسط الحسابي الليكارتني	النتيجة (اتجاه)
الرقم	9	23	29	29	10	2.92	إلى حد ما
النسبة المئوية	9%	23%	29%	29%	10%		

الجدول أعلاه هو المتوسط الحسابي الليكارتني لآراء الموظفين عن وضوح مستقبلهم الوظيفي واعتمادهم على وظيفتهم مصدراً رئيساً لكسب الرزق، يتضح أن المتوسط الحسابي الليكارتني لهذا الفقرة يساوي (2.92) مقارنة

بالجدول الليكارتى الخماسى عند مستوى (إلى حد ما)، وهذا يعنى أن الموظفين لديهم مستقبل وظيفى واضح نسبيا ويمكنهم الاعتماد عليه مصدرا رئيسا لكسب الرزق.

يوضح هذا الجدول أن الموظفين ليسوا متأكدين تماما من مستقبلهم الوظيفى ولا يمكنهم الاعتماد بشكل أساسى على دخلهم الرسمى مصدرا رئيسا للدخل؛ لأن هناك عددا من العوامل الاقتصادية والسياسية والإدارية التي أصبحت مشكلات للموظفين وأثرت على عدم اليقين بشأن مستقبلهم الوظيفى في أذهانهم ورؤاهم.

الهدف الثانى: توفير متطلبات العمل ودوره في زيادة كفاءة الموظفين

لتحديد دور توفير متطلبات العمل في مهارات الموظفين نستخدم نموذج التحليل (تحليل الانحدار) الذي يتكون من جدولين، الجدول الأول هو تحديد أهمية النموذج، الجدول الثانى هو تحديد أهمية ومستوى فعالية معاملات التحليل (مستوى دور توفير متطلبات العمل في زيادة مهارات الموظفين).

جدول (7): جدول تحليل ANOVA لنموذج تحليل الانحدار

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	F المحتسبة	F الجدولية *	القيمة الافتراضية
الانحدار	20.03	1	20.03	0.598	3.9	0.441b
المديات	3284.81	98	33.518			
المجموع	3304.84	99				
المتغير المستقل: توفير متطلبات b.			المتغير المتأثر: كفاءة الموظفين a.			
			*: ف الجدولية (0.05, 1, 98) = 3.9			

الجدول أعلاه تحليل ANOVA لنموذج تحليل الانحدار لتحديد دور توفير متطلبات الوظيفة في كفاءة الموظف كما تبين، فإن (F) المحسوبة يساوي (0.598) وأصغر من (F) الجدولية وهو (3.9) للمستوى المعنوي (0.05) ودرجات الحرية (1.98) هذا يعنى أن نموذج الانحدار غير معنوي.

وهذا يعنى أن توفير متطلبات العمل لا يلعب دورا رئيسا في كفاءة الموظفين؛ لأن هناك العديد من العوامل لكفاءة الموظف مثل؛ (العمر، الخبرة، الشهادة، الدورة الإدارية، إلخ).

لشرح النتائج التي تم الحصول عليها من هذا الهدف، يمكن القول أنه من وجهة نظر عينة البحث، فإن توفير متطلبات العمل لا يلعب دورا رئيسا في كفاءة الموظفين أي أن توفير متطلبات العمل لا يؤدي بالضرورة إلى تحسين مهارات الموظفين؛ لأنه إذا لم يكن لدى الموظفين أنفسهم المهارات والخبرة في قلوبهم، فإن متطلبات العمل لا يمكن أن تجعل الموظفين ناجحين، بدلا من ذلك، يمكن لسن الموظف وخبرته ومؤهلاته ودوراته الإدارية تحسين مهارات الموظف، لذلك كان هذا الهدف هو معرفة ما إذا كان توفير احتياجات الموظفين يلعب دورا في كفاءة الموظف، كما موضح في استجابات عينة الدراسة فإن هذا العامل لا يلعب دورا رئيسا في كفاءة الموظف.

الهدف الثالث: التعرف على تأثير تأخر توزيع الرواتب في الوقت المحدد على تراجع مهارات الموظفين.

جدول (8): جدول تحليل ANOVA لنموذج تحليل الانحدار

مؤدِّل	مجموع المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	F المحسوبة	F الجدولية*	القيمة الافتراضية
الانحدار	300.259	1	300.259	22.158	3.9	0.000b
المديات	1327.981	98	13.551			
المجموع	1628.240	99				
المتغير المستقل: تأخير الراتب b.			المتغير المتأثر: كفاءة الموظفين a.			
			*: ف الجدولية (0.05,1,98)=3.9			

الجدول أعلاه تحليل ANOVA لنموذج تحليل الانحدار لتحديد دور تأخير الراتب في كفاءة الموظفين، كما تبين، فإن (F) المحسوبة تساوي (22.158) وهي أكبر من (F) الجدولية وهي (3.9) للمستوى المعنوي (0.05) ودرجات الحرية (1,98).

وتظهر نتائج هذا الجدول أن التأخير في توزيع الرواتب من وجهة نظر عينة الدراسة له تأثير على تراجع مهارات العاملين، هذا يعني أن الرواتب هي مصدر الرزق ولا يمكن العيش بدونها؛ لأن الموظفين ينظرون فقط إلى الراتب الذي يتلقونه لذلك يعتقدون أنه عند تأخر الرواتب وعدم توزيعها في الوقت المحدد، فإن ذلك سيقلل من مهاراتهم؛ لأن لديهم دافع أقل للعمل ويفقدون الأمل في عملهم ولا يستمتعون به؛ لأنهم يعتقدون دائماً أنه سيتم توزيع الراتب، هذا يعني عدم وجود الأمن الوظيفي وعدم ثقة الموظف في المؤسسة التي يعمل بها، وعليه فإن هناك علاقة طردية بين التأخر في توزيع الرواتب وتدهور مهارات الموظفين، ما لم يتم تأخير الرواتب ودفعها في الوقت المحدد لا يمكن أن يتوقع من الموظفين أداء واجباتهم الوظيفية بكفاءة، أخيراً سينخفض مستوى الوحدات الجامعية؛ لأن الموظفين أقوى موارد بشرية لا يستغلون قدراتهم بشكل كامل ولا يؤدون العمل الرسمي بشكل مستقر وكامل.

جدول (9): معامل تحليل الانحدار

معامل ^a Coefficients					
النموذج/ الانحدار	معاملات B	الخطأ المعياري	ت المحسوبة	ت الجدولية*	القيمة الافتراضية
ثبات النموذج B ₀	43.645	2.241	19.476	1.984	0.000
تأخير توزيع الراتب B ₁	-2.297	0.488	4.707	1.984	0.000
a. المتغير المتأثر: كفاءة الموظفين					
*: ت الجدولية (98,0.05)=1.984					

الجدول أعلاه هو تقييم لمعاملات تحليل الانحدار، كما تبين، فإن المعامل (T) المحسوبة لكلا المعاملين أكبر من (T) الجدولية وهو (1.984) للمستوى المعنوي (0.05) ودرجة الحرية (98). هذا يعني أن كل معاملات نموذج الانحدار معنوية ومقبولة علمياً. بالنظر إلى الجدول يمكن ملاحظة أن معامل الأمن الوظيفي (B₁) هو (-2.297)؛ لأن القيمة سلبية فهذا يعني أن دور تأخر الرواتب في الوقت المحدد في كفاءة الموظفين هو عكس ذلك

أي مع زيادة التأخير في توزيع الرواتب في الوقت المحدد تتخفض كفاءة الموظفين والعكس صحيح إلى حد - (2.297) مما يعني أن التأخير في توزيع الرواتب في الوقت المحدد له أثر دور سلبي.

تظهر نتائج الجدول أن التأخير في توزيع الرواتب على غرار الجدول السابق يلعب دورا سلبيا في تراجع كفاءة الموظف، بمعنى آخر، كلما ابتعدت الرواتب في مواعيدها، قل كفاءة أداء الموظفين في أداء واجباتهم، مما أدى إلى تدهور جودة عملهم؛ لأن الراتب هو أقوى دافع للموظفين للعمل وأحد حقوقهم الأساسية التي غالبا ما تتأخر من قبل الحكومة ولا توزع في الوقت المحدد وهذا يؤدي إلى مشاكل ديون ومالية للموظفين ومشاكل في حياتهم الأسرية؛ لأنها تعطل جدول حياتهم ولا يمكنهم تغطية نفقاتهم وإعالة أطفالهم في الوقت المحدد، الموظفون المستأجرون هم أيضا أكثر ضعفاً ويتعرضون لضغوط متنوعة، يضطر بعضهم إلى القيام بوظائف أخرى لتغطية نفقاتهم وإنقاذ أنفسهم وعائلاتهم من الجوع؛ لأن الحكومة لا تضمن للموظفين توزيع رواتبهم في الوقت المحدد كل شهر، فإن مهاراتهم الوظيفية ستتناقص بالتأكيد وسيقومون بالأشياء بشكل روتيني فقط.

الهدف الرابع: الإلمام بدور تعليق الترقية في تراجع الكفاءة الوظيفية.

جدول (10): جدول تحليل ANOVA لنموذج تحليل الانحدار

مؤدِّل	مجموع المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	F المحسوبة	F الجدولية *	القيمة الافتراضية
الانحدار	17.940	1	17.940	1.064	3.9	0.305 ^b
المديات	1610.750	98	16.436			
المجموع	1628.240	99				
المتغير المستقل: تعليق الترقية b.				المتغير المتأثر: كفاءة الموظفين a.		
				*: ف الجدولية (0.05, 1, 98) = 3.9		

الجدول أعلاه هو تحليل ANOVA لنموذج تحليل الانحدار لتحديد دور الحفاظ على الترتيبات في كفاءة الموظف، كما تبين، فإن (F) المحسوبة تساوي (0.305) وأصغر من (F) الجدولية وهي (3.9) للمستوى المعنوي (0.05) ودرجات الحرية (1.98). وهذا يعني أن نموذج الانحدار غير معنوي والترقية لا تلعب دورا رئيسيا في كفاءة الموظفين؛ لأن هناك العديد من عوامل أخرى لكفاءة الموظف مثل: (العمر، الخبرة، الشهادة، الدورة الإدارية، إلخ).

تشير نتائج هذا الجدول إلى أن تعليق ترقية الموظفين من وجهه نظر عينة الدراسة لم يتسبب في انخفاض مهارات الموظف وبدلاً من ذلك، أوضحت الجداول السابقة أسباب تراجع مهارات الموظفين. نتائج هذا الجدول تعني أنه على الرغم من تعليق ترقية الموظفين رسمياً من قبل حكومة إقليم كردستان لسنوات عديدة، إلا أن هذا لم يكن سبباً رئيسياً لانخفاض المهارات الوظيفية للموظفين وهناك أسباب أخرى لذلك، مثل التأخير في توزيع الرواتب، وكذلك أسباب مثل العمر أو مستوى الخبرة للموظف في مهنته، أو الشهادة التي تم الحصول عليها هي سبب انخفاض أو زيادة المستوى الوظيفي؛ لأن الشهادة تحدد مستوى الراتب والمستحقات المالية للموظف، وكذلك الدورات الإدارية التي إذا لم يشارك الموظف في مستوى المهارة قد تتخفض نظراً لأنه لا يمكن تعلم مهارات جديدة والتعرف على علوم

الإدارة الجديدة، لذا يجب على الموظفين تحديث مهاراتهم باستمرار مع التغييرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية وعدم عزلهم عن التطورات الجديدة في العالم.

المقترحات:

- 1- استئناف ترقية موظفي القطاع العام من قبل حكومة إقليم كردستان من أجل زيادة رواتب الموظفين وتحسين سبل عيشهم.
- 2- دفع رواتب الموظفين في مواعيدها وكل 30 يوم لتعزيز روح التحفيز والكفاءة لدى الموظفين وزيادة حبهم لعملهم الوظيفي.
- 3- توفير مستلزمات العمل للموظفين، مما يعني ضرورات المكتب والضرورية لتسيير الشؤون اليومية للمواطنين، لأن الموظفين يعانون من نقص الورق ومعدات الطباعة والاتصال بالإنترنت وأجهزة الكمبيوتر وقلة الحرارة والبرودة في أماكن عملهم.
- 4- تقديم الشكر والتقدير من رئاسة الجامعة للموظفين لتعزيز حافزهم للعمل معه.

التوصيات:

- 1- إجراء المزيد من الأبحاث في هذا المجال من الباحثين وأصحاب المصلحة في هذا المجال لتحسين المستوى الوظيفي للموظفين وإبقاء مشاكلهم باستمرار أمام الباحثين.
- 2- يجب إجراء البحوث لاستخدام الموظفين موردا بشري مهم في الجامعة لتحسين المستوى الإداري في الجامعة.
- 3- على مكاتب الجامعة وأقسامها أن تهتم أكثر بالموظفين وأن تتسق معهم في فهم المعوقات والمشكلات الوظيفية التي يواجهونها.

CONFLICT OF INTERESTS

There are no conflicts of interest

المصادر

- [1] ياسر فتحي الهنداوي المهدي وآخرون. الأمن الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة في سلطنة عمان - دراسة ميدانية. قطر. دار نشر جامعة قطر. مجلة العلوم التربوية. العدد/14. (2019).
- [2] ربيعة كيرد وعائشة صفراني. أثر الأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر - الأغواط. الجزائر. مجلة الباحث. المجلد/21. (2021).
- [3] New Webster's Dictionary. Lexicon Publication. (U.S.A). 1993.
- [4] فريدريك معنوق. معجم العلوم الاجتماعية (انجليزي-فرنسي-عربي). بيروت. (2001).
- [5] دنكن ميشيل. معجم علم الاجتماع. بغداد. دار الرشيد للنشر. (1980).
- [6] عبد الملك مزهودة. الأداء بين الكفاءة والفاعلية. الجزائر. مجلة العلوم الإنسانية. جامعة محمد خيضر بسكرة. العدد الاول. (2001).
- [7] حاتم عثمان محمد خير " نحو أداء متميز للحكومات - تجربة جمهورية السودان ". الجزائر. المؤتمر العالمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات جامعة ورقلة 08-09 مارس. (2005).
- [8] جمال خنشور. التقييم الاقتصادي في وحدة ديدوش مراد لإنتاج المشروبات الغازية والعصير المركز خلال عامي 84-85. الجزائر. جامعة باتنة. (1987).

- [9] فتحي مصطفى كاخر كاكه شين. حقوق وواجبات الموظف من أول يوم عمل حتى التقاعد. أربيل. الطبعة الأولى. مطبعة روزمه لات. (2015).
- [10] دليل السلوك الوظيفي لموظفي القطاع العام في إقليم كردستان العراق. دليل رقم (1) من سنة (2016).
- [11] لكحيلة عائشة. تأثير الأمن الوظيفي على أداء العامل داخل المؤسسة. الجزائر. دراسة ميدانية بمؤسسة مطاحن الحصنة بالمسيلة. بحث ماجستير. (2013).
- [12] عطا الله محمد تيسير و غالب محمود سنجق. إدارة الموارد البشرية الاتجاهات الحديثة وتحديات الألفية الثالثة. عمان. الطبعة الأولى. الدار المنهجية للنشر والتوزيع (2015).
- [13] يوسف عنصر، الإشراف والتنظيم الصناعي في الجزائر. الجزائر. جامعة منتوري (2007).
- [14] طاهر محمود الكلاهد. إدارة وتنمية الموارد البشرية. عمان. الطبعة الأولى. دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع (2008).
- [15] خالد أحمد الصرايرة. الإحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم. الأردن. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي. جامعة مؤتة. العدد (3). المجلد الثاني. (2009).
- [16] آية عبدالقادر إبراهيم صرصور. دور الأمن الوظيفي في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بجامعة الأقصى في قطاع غزة. قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال من كلية التجارة في الجامعة الإسلامية - غزة. (2015).
- [17] أنس معن طاهر معروف وآخرون. الأمان الوظيفي ودوره في خفض دوران العمل في المنظمات التعليمية. أربيل. مجلة جامعة جيهان - أربيل العلمية. إصدار خاص. العدد 2. (الجزء -B). أيلول (2018).
- [18] هاله عبدالمنعم أحمد سليمان وأشرف عبد التواب عبد المجيد. الأمان الوظيفي وعلاقته بالأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر - القاهرة. كلية التربية. المجلة التربوية. العدد الثاني والسبعون. (2020).
- [19] طاهر حسو الزبياري. أساليب البحث العلمي في علم الاجتماع. بيروت. الطبعة الأولى. مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع (2011).
- [20] عبدالغني عماد. البحث الاجتماعي منهجيته مراحلته تقنياته. لبنان. الطبعة الأولى. منشورات جروس برس (2002).
- [21] محمد شفيق. الخطوات المنهجية لاعداد البحوث الاجتماعية. الاسكندرية. المكتب الجامعي الحديث. (1998).
- [22] سعيد ناصف. طرق البحث الاجتماعي نماذج لبحوث ميدانية. مصر. الطبعة الثانية. دار النور للطباعة. (2006).
- [23] مصطفى خلف عبدالجواد. نظرية علم الاجتماع المعاصر. عمان. دار المسيرة للنشر والتوزيع (2021).



جامعة السليمانية

كلية العلوم الإنسانية

قسم علم الاجتماع

ملحق (1)

استمارة جمع المعلومات

الأمن الوظيفي ودوره في كفاءة الموظفين

دراسة ميدانية في جامعة السليمانية

عزيزي الموظف/الموظفة

تقوم الباحث بإجراء بحث بعنوان (الأمن الوظيفي ودوره في كفاءة الموظفين - دراسة ميدانية في جامعة السليمانية). تم إعداد مقياس لهذا الغرض، الرجاء الإجابة على الأسئلة بأمانة وموضوعية لخدمة العلم وتحقيق أهداف البحث.

ملاحظة: عدم كتابه الاسم رجاءاً.

1- الجنس: ذكر () أنثى ()

2- العمر: () سنة

3- الحالة الاجتماعية: اعزب () متزوج () مطلق () أرمل ()

4- المستوى التعليمي: الابتدائي () المتوسط () الثانوي () دبلوم () بكالوريوس ()

5- فترة العمل في الجامعة كموظف/موظفة: 1-5 سنوات () 6-10 سنوات () 11-15 سنوات ()

() أكثر من 15 سنوات .

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	الى حد ما	نادراً	أبداً
1	مسيرتي الوظيفية مستقرة ومتواصلة.					
2	عملي الوظيفي محدود ولا يمكن لمكتبي أن ينفقني.					
3	أنا راض عن وظيفتي وليس لدي مشاكل معها.					
4	مستقبلي الوظيفي واضح ويمكنني الاعتماد عليه مصدراً رئيساً للدخل.					
5	لم أتعرض أبداً لتهديدات إدارية أو ترهيب					
6	لقد مكنتني المعاملة الجيدة للمدير من عدم التأخر عن العمل الرسمي أبداً					
7	لقد مكنتني الحصول على الأمان في وظيفتي من القيام بعملية بعناية وإخلاص.					
8	يتم توفير مستلزمات العمل في مكان عملي.					
9	لقد منحني البيئة الاجتماعية لعملية السلام والاستقرار.					
10	أقوم بعملية الوظيفي بشغف وحب كامل.					
11	لا يوجد توازن بين منصبتي الوظيفي والواجبات الوظيفية التي أؤديها.					
12	إذا واجهت مشكلة بسبب منصبتي الوظيفي، فسيدعمني مكتبي.					
13	قد أكسبني مهنتي الاحترام الاجتماعي والسعة الطيبة في المجتمع.					
14	هناك تبادل تعاون بيني وبين زملائي.					
15	يتم أخذ رأيي في الاعتبار واحترامها من مديري.					
16	الراتب الذي أحصل عليه لا يكفي بالنسبة لي.					
17	أنا غير راض عن الراتب الذي أحصل عليه.					
18	وظيفة المهنة لم تضمن لي راتباً لائقاً.					
19	واجباتي الوظيفية غير متوازنة مع راتبي.					
20	إن التأخير في توزيع الرواتب في الوقت المناسب قد أثر على مهاراتي الوظيفية.					
21	لقد جعلني تعليق الترقيات أفقد الاهتمام بوظيفتي.					
22	قواعد ولوائح مكتبي لا تطور مهاراتي الوظيفية.					
23	مديري يعامل الموظفين بشكل عادل					
24	مديري لا يميز بين الموظفين.					
25	لا يقدر مكتبي قدراتي.					
26	إذا فعلت شيئاً مفيداً لدائرتي سألتقي بالشكر والتقدير.					
27	إذا كنت مهملاً، فسوف أعاقب بشدة.					
28	دائرتي لا يعترف بجهودتي وولائي وتضع جهودي.					
29	إذا انتقدت شؤون دائرتي، فسأواجه العقوبة.					
30	مكتبي ينتهك قوانين العمل وتهيمن عليه القوة الفردية.					